JPTIM - Jurnal Penelitian Terapan Ilmu Multidisiplin
Vol. 1, No. 4, Desember 2025 **ISSN : 2985-4768**
Halaman : 97-102

PENGARUH ETIKA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HERONA EXPRESS UNIT PAMULANG

Alfina Damayanti [1], Nefo Indra Nizar [2]

[1] Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: [1] damayantialfina663@gmail.com

[2] Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: [2] nefoindra@gmail.com

Abstract

This study aimed to determine the effect of work ethics and work environment on employee performance at PT Herona Express Unit Pamulang. This study uses a quantitative method with an associative approach. The sampling technique uses saturated sampling and the sample obtained in this study amounted to 60 respondents. Data analysis uses validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis test. The results of this study indicate that: (1) Work Ethics have a positive and significant effect on Employee Performance with the regression equation Y = 8.154 + 0.307X1, the correlation value is 0.680 meaning that the two variables have a strong relationship. The determination coefficient value is 46.3%. The hypothesis test obtained t count 2.282> t table 2.002 and a significant value of 0.026 <0.05. Thus Ho1 is rejected and Ha1 is accepted, meaning that there is a positive and significant influence between work ethics and employee performance. (2) Work Environment has a positive and significant effect on Employee Performance with the regression equation Y = 8.154 + 0.498X2, the correlation value is 0.751, meaning that the two variables have a strong relationship. The determination coefficient value is 60%. The hypothesis test obtained a calculated t value of 4.421 > t table 2.002 and a significant value of 0.000 < 0.05. Thus, Ho2 is rejected and Ha2 is accepted, meaning that there is a positive and significant effect between work environtment and employee performance. (3) Work Ethics and Work Environment have a positive and significant effect on employee performance with the regression equation Y = 8.154 + 0.307X1 + 0.498X2, the correlation coefficient value is 0.775, meaning that the independent variable and the dependent variable have a strong relationship. The determination coefficient value is 60% while the remaining 40% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained a calculated F value of 42.774 > F table 3.159 and a significant value of 0.000 < 0.05, so it can be concluded that Ho3 is rejected and Ha3 is accepted, meaning that there is a positive and significant influence simultaneously between work ethics and work environment on employee performance at PT Herona Express Unit Pamula
Keywords: work ethics, work environment, employee performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etika kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Herona Express Unit Pamulang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Etika Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi Y = 8,154 + 0, 307X1, nilai korelasi sebesar 0,680 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 46,3%. Uji hipotesis diperoleh t hitung 2,282 > t tabel 2,002 dan nilai signifikan 0,026 < 0,05. Dengan demikian Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara seleksi terhadap kinerja karyawan. (2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan

persamaan regresi Y = 8,154 + 0,498X2, nilai korelasi sebesar 0,751 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 60%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung 4,421 > t tabel 2,002 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. (3) Etika Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan persamaan regresi Y = 8,154 + 0,307X1 + 0,498X2, nilai koefisien korelasi 0,775 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 60% sedangkan sisanya 40% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung 42,774 > F tabel 3,159 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara etika kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ada PT Herona Express Unit Pamula

Kata Kunci : Etika Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan sangatlah penting, karena dengan adanya kinerja maka akan diketahui seberapa jauh karyawan dalam mengerjakan pekerjaan atau tugas yang diberikan yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya merupakan kinerja atas hasil kerja secara kualitas dan kuantitas. Dibidang ini para karyawan bekerja keras untuk mematuhi semua aturan perusahaam yang telah ditetapkan. PT Herona Express ini menggunakan Etika Kerja dan Lingkungan Kerja sebagai ukuran untuk menilai Kinerja karyawan. Dengan memastikan kehadiran tenaga kerja ahli yang Berikut ini saya lampirkan data pencapaian kinerja karyawan pada PT Herona Express selama 3 Tahun terakhir (2021 – 2023).

Tabel 1.1
Data pencapaian Kinerja Karyawan Pada PT Herona Express Tahun 2021 - 2023

No.	Tahun	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Jumlah Karyawan
1.	2021	26	28	5	2	60
Presentase		(41,67%)	(46,67%)	(8,33%)	(3,33%)	
2.	2022	20	25	10	5	60
Presentase		(33,33%)	(41,67%)	(16,67%)	(8,33%)	
3.	2023	15	22	15	8	60
Presentase		(25,00%)	(36,67%)	(25,00%)	(13,33%)	

Sumber: PT Herona Express Tangerang Selatan 2024

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat adanya penurunan kualitas kinerja karyawan dari tahun 2021 hingga 2023. Pada tahun 2021, kategori "Sangat Baik" mencapai 26 orang atau sebesar 41,67% dan kategori "Baik" sebesar 28 orang atau 46,67%, sedangkan kategori "Cukup" hanya 8,33% dan "Kurang" sebesar 3,33%. Kondisi ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki performa kerja yang sangat memuaskan pada periode tersebut. Namun, pada tahun 2022 jumlah karyawan dengan kinerja "Sangat Baik" menurun menjadi 20 orang atau 33,33%, sementara kategori "Baik" tetap pada angka 41,67%. Penurunan tersebut diikuti dengan meningkatnya jumlah karyawan pada kategori "Cukup" menjadi 16,67% dan "Kurang" menjadi 8,33%, yang menandakan mulai adanya masalah yang memengaruhi pencapaian kinerja optimal

Tabel 1.2
Pra – survei Etika Kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban		Jumlah Karyawan	Persentanse (%)
		Ya	Tidak		
1.	Sikap karyawan yang positif dapat meningkatkan Kerjasama tim dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.	19	6	25	88%
2.	Perasaan puas dan bahagia di tempat kerja dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.	18	7	25	91%
3.	Kesedihan yang dialami karyawan akibat tekanan kerja dapat mengganggu konsentrasi dan kualitas hasil kerja.	9	16	25	79%
4	Keseriusan karyawan saat bekerja terlihat dari ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan memenuhi deadline.	11	14	25	82%

Sumber : Hasil olah data etika kerja di PT Herona Express

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 25 responden karyawan memilih jawaban penilaian pada pertanyaan 1 (satu) diatas dengan jawaban sebanyak 6 orang atau 88%. Pra survei tersebut menginformasikan adanya permasalahan pada etika kerja, terlihat dari banyaknya responden karyawan yang memilih jawaban penilaian ya pada pernyataan negative yang diberikan. Hasil pra-survei tersebut menjelaskan bahwa etika kerja belum diterapkan dengan baik oleh karyawan, sehingga etika kerja dapat menjadi pemicu adanya permasalahan pada penurunan produktifitas kerja karyawan

Tabel 1.3
Lingkungan Kerja PT. Herona Express

No.	Pertanyaan	Ya	Tidak	Total
1.	Suasana kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi karyawan dan menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas.	18	7	25
2.	Lingkungan kerja yang mendukung, seperti pencahayaan yang baik dan fasilitas yang memadai, berkontribusi pada produktivitas karyawan.	9	16	25
3.	Hubungan yang baik antara rekan kerja dapat meningkatkan komunikasi dan kerjasama dalam menyelesaikan tugas.	15	10	25
4.	Hubungan yang baik antara bawahan dan pimpinan dapat meningkatkan kepercayaan dan keterbukaan dalam komunikasi.	17	8	25

Sumber : Hasil pra survey karyawan PT Herona Express

Dilihat dari pra survei yang dijawab oleh beberapa karyawan PT Herona Express masih ada kinerja karyawan yang kurang baik. Pertanyaan pertama, dari cahaya yaitu sebanyak 18 karyawan menjawab "Ya" yang artinya karyawan sudah merasa sesuai dengan pencahayaan diruang kerja tersebut. Pertanyaan kedua yaitu sebanyak 16 karyawan menjawab "Tidak" yang artinya karyawan tidak merasa nyaman terhadap kelembapan di ruang tersebut. Pertanyaan ketiga, dari suara yaitu sebanyak 15 karyawan menjawab "Ya" yang artinya karyawan tersebut sudah merasa sesuai dengan keheningan ditempat kerja. Pertanyaan keempat ada 17 karyawan menajawab "Ya" yang artinya karyawan sudah sesuai dengan kenyamanan ditempat kerja tersebut

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Johson dalam Ernawan (2017:20) "etika merupakan suatu cabang ilmu filsafat, tujuannya adalah mempelajari perilaku, baik moral maupun immoral dengan tujuan membuat pertimbangan yang cukupberalasan dan akhirnyasampai pada rekomendasi yang memadai tentunya dapat diterima oleh suatu golongan tertentu atau individu".

Menurut Sedarmayanti, (2017:21) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan

Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dalam sebuah bidang. Oleh karenanya didalam organisasi harus mempunyai suatu fungsi dan tujuan yang dapat mempermudah menjalankan kegiatan suatu organisasi. Sedangkan untuk mencapai hasil kinerja dapat dilihat dari suatu target yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan suatu organisasi

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif dipilih karena mengandung informasi yang dapat digunakan dalam penelitian berupa angka-angka dan data-data melalui angket atau kuesioner. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2022:37).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.8 Uji Validitas Etika Kerja (X_1)

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0.425	0,254	VALID
X1.2	0.472	0,254	VALID
X1.3	0.485	0,254	VALID
X1.4	0.534	0,254	VALID
X1.5	0.575	0,254	VALID
X1.6	0.457	0,254	VALID
X1.7	0.456	0,254	VALID
X1.8	0.644	0,254	VALID
X1.9	0.584	0,254	VALID
X1.10	0.734	0,254	VALID

Sumber : Data Olahan Kuesioner 2025 Dengan SPSS 27

Berdasarkan tabel hasil uji validitas instrumen Etika Kerja (X_1) yang terdiri 10 (lima belas) intrumen menunjukkan seluruh nilai rhitung > rtabel 0,254 maka ke 10 (sepuluh) instrumen kuesioner dinyatakan valid artinya instrumen pernyataan yang digunakan sudah tepat dalam mengukur variabel penelitian

Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.1	0.735	0,254	VALID
X2.2	0.716	0,254	VALID
X2.3	0.598	0,254	VALID
X2.4	0.595	0,254	VALID
X2.5	0.635	0,254	VALID
X2.6	0.691	0,254	VALID
X2.7	0.579	0,254	VALID
X2.8	0.707	0,254	VALID
X2.9	0.757	0,254	VALID
X2.10	0.598	0,254	VALID

Sumber: Data Olahan Kuesioner 2025 Dengan SPSS 27

Berdasarkan tabel hasil uji validitas instrumen variabel Lingkungan Kerja (X2) yang terdiri 10 (sepuluh) intrumen menunjukkan seluruh nilai r hitung > r tabel 0,254 maka ke 10 (sepuluh) instrumen kuesioner dinyatakan valid artinya instrumen pernyataan yang digunakan sudah tepat dalam mengukur variabel penelitian

Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y.1	0.502	0,254	VALID
Y.2	0.361	0,254	VALID
Y.3	0.616	0,254	VALID
Y.4	0.600	0,254	VALID
Y.5	0.612	0,254	VALID
Y.6	0.647	0,254	VALID
Y.7	0.649	0,254	VALID
Y.8	0.657	0,254	VALID
Y.9	0.647	0,254	VALID
Y.10	0.706	0,254	VALID

Sumber : Data Olahan Kuesioner 2025 Dengan SPSS 27

Berdasarkan tabel hasil uji validitas instrumen variabel Kinerja Karyawan (Y) yang terdiri 10 (sepuluh) intrumen menunjukkan seluruh nilai r hitung > r tabel 0,254 maka ke 10 (sepuluh) instrumen kuesioner dinyatakan valid artinya instrumen pernyataan yang digunakan sudah tepat dalam mengukur variabel penelitian

Uji Normalitas

Tabel 4.14 Output Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.06419680
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	-.096
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]		.070

Sumber : Data Olahan Kuesioner 2025 Dengan SPSS 27

Hal ini menjelaskan bahwa baik menggunakan metode P-P Plot maupun metode *kolmogorov-Smirnov Test* data residu dari variabel Etika Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal. Dengan demikian uji normalitas menunjukkan terpenuhi asumsi normalitas

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.15 Output Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

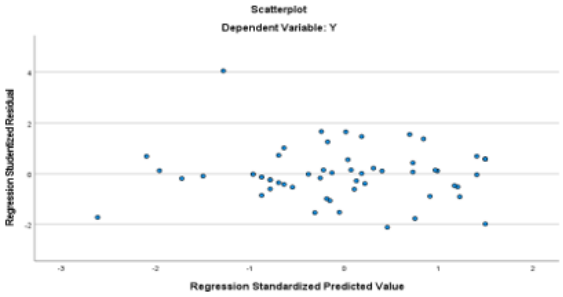
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.462	2.163
	X2	.462	2.163

Sumber : Data Olahan Kuesioner 2025 Dengan SPSS 27

Berdasarkan tabel *Coefficients* di atas diketahui variabel Etika Kerja (X_1) dan variabel Lingkungan Kerja (X_2) menunjukkan Nilai Tolerance 0,462 > 0,10 dan nilai VIF 2,163 < 10. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas pada model regresi

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.3 Output Heterokedastisitas Scatterplot



Berdasarkan gambar 4.3 Scatterplot di atas menunjukkan bahwa tidak adanya pola yang jelas dikarenakan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa pada pengujian model ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas

Uji Autokorelasi

Tabel 4.17 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.850[a]	.723	.713	2.62572	2.122

Sumber : Data Olahan Kuesioner 2025 Dengan SPSS 27

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi initidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2.122 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460

Analisis Regresi Linier

Tabel 4.20 Hasil Output Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.154	4.083		1.997	.051
	Etika kerja	.307	.135	.281	2.282	.026
	Lingkungan Kerja	.498	.113	.545	4.421	.000

Sumber : Data Olahan Kuesioner 2025 Dengan SPSS 27

a. Constant (a) = 8,154 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Etika Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) bernilai tetap (konstan) tidak ada perubahan atau peningkatan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 12,063
b. Koefisien (b1) = 0, 307 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Etika Kerja (X1) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0, 307 satuan
c. Koefisien (b2) = 0, 498 dapat disimpulkan bahwa, jika Lingkungan Kerja (X2)

meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0, 498satuan

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.24 Output Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Etika Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775[a]	.600	.586	2.820

Sumber : Data Olahan Kuesioner 2025 Dengan SPSS 27

Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat di interpretasikan hasilnya yaitu Etika Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang "Kuat" karena diperoleh nilai R = 0,775 dengan rentang skala 0,71-0,99

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.27 Output Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Etika Kerja (X_1) dan Pelatihan Karywan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775[a]	.600	.586	2.820

Sumber : Data Olahan Kuesioner 2025 Dengan SPSS 27

Berdasarkan tabel diatas nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R square sebesar 0,60 yang artinya variabel Etika Kerja (X_1) dan variabel Lingkungan Kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 60%, sedangkan 40% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Uji Hipotesis

Tabel 4.28 Output Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.154	4.083		1.997	.051
	X1	.307	.135	.281	2.282	.026
	X2	.498	.113	.545	4.421	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan Kuesioner 2025 Dengan SPSS 27

a. Pengaruh Etika Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai t hitung sebesar 2.282 dan nilai signifikan sebesar 0,026 sehingga dapat disimpulkan bahwa Etika Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dibuktikan dengan nilai t hitung 2.957 > t tabel 2,002 dan nilai signifikan 0,004 < 0,05. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima

b. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai t hitung sebesar 4.421 dan nilai signifikan sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dibuktikan dengan nilai t hitung 4.421 > t tabel 2,002 dan nilai signifikan 0,000 <0,05. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima

Tabel 4.29 Output Uji Hipotesis Simultan F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	680.155	2	340.077	42.774	.000[b]
	Residual	453.178	57	7.950		
	Total	1133.333	59			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Olahan Kuesioner 2025 Dengan SPSS 27

Berdasarkan tabel ANOVA[a] di atas diketahui nilai F hitung sebesar 42,774 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Etika Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai f hitung 42,774 > f tabel 3,159 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini, peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut

a. Berdasarkan rumusan masalah maka diketahui bahwa etika kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dibuktikan dengan nilai t hitung 2.282 > t tabel 2,002 dan nilai signifikan 0,026 < 0,05. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa Ho1 ditolak dan Ha1 diterima
b. Berdasarkan rumusan masalah maka diketahui bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dibuktikan dengan nilai t hitung 4.421 > t tabel 2,002 dan nilai signifikan 0,000 <0,05. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa Ho2 ditolak dan Ha2 diterima
c. Berdasarkan rumusan masalah maka diketahui bahwa etika kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Herona Express Unit Pamulang dengan hasil persamaan regresi linear berganda Y = 8,154 + 0,307X1 + 0,498X2. nilai koefisien korelasi

sebesar 0,775 serta nilai koefisien determinasi sebesar 0,60 yang artinya variabel etika kerja dan lingkungan kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan karyawan sebesar 60%, sedangkan sisanya 40% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. dan nilai f hitung 42.774 > f tabel 3,159 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan Ho3 ditolak dan Ha3 diterima

DAFTAR PUSTAKA

[1] Batubara, K. (2020). Buku Panduan Simpan, Pinjam & Pembiayaan Model BMI Syariah. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
[2] Effendi, O.U.(2020).Manajemen Komunikasi. Andung: Remaja Rosdakarya.
[3] Haerana. (2020). Manajemen Pe mbelajaran Berbasis Standar Proses Pendidikan.Yogyakarta: Media Akademi.
[4] Machali, I. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI).
[5] Pridana, S., & & Muis, S. (2016). Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis; Dilengkapi Alat Bantu Minitab Untuk Pengolahan Data Edisi 2 . Yogyakarta: Ekuilibria.
[6] Sabrina, R. (2021). Sumber Daya Manusia. Medan: Umsu Press.
[7] Seran, S. (2020). Metode Penelitian Ekonomi dan Sosial. Sleman: Grup Penerbitan CV BUDI UTAMA.
[8] Septiawan dan Heryanda (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. P-ISSN: 2685-5526.
[9] Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
[10] Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-11. Jakarta: Kencana.
[11] Syafruddin. (2020). Kepemimpinan dan Organisasi. Jakarta Rajagfrindo Persada.
[12] Tannady, H. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: expert. Widiasworo, E. (2019). Menyusun Penelitian Kuantitatif Untuk Skripsi dan Tesis.
[13] Andiningrum, N., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. K. (2019). Effect of Work Ethos and Work Satisfaction on Employee Performance. Jurnal Ilmu Manajemen, 2(2), 183. https://doi.org/10.32832/manager.v2i2.2569
[14] Aslia A, F. (2019) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Amanah Finance', Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, 3(11), pp. 66–90. Available at: https://journal.unismuh.ac.id/index.php/profitability.
[15] Bhastary, M. D. (2020) 'Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan', Manegggio:Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), pp. 160–170. Available at: http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO.
[16] Darim, A. (2020). Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber.
[17] *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 22-40.
[18] Dolonseda, Herman P., and Sjeddie R. Watung. "Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai." *Public Policy*, vol. 1, no. 2, 2020, pp. 288-297, doi:10.51135/PublicPolicy.v1.i2.p288-297.
[19] Erika, D. B. (2020) 'Pengaruh Etika Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero', Jurnal Ilmu Pendidikan, 7(2), pp. 1–14.
[20] Fachrezi, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 107-119.
[21] Fernando, Y. (2021). Manajemen Lingkungan Kerja. Jakarta: Mitra Wacana Media. Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25.